

Stichting Van Loon – Toepassing Governance Code Cultuur, Code Diversiteit & Inclusie en Fair Practice Code in 2024

Governance Code Cultuur

Stichting Van Loon onderschrijft de principes van de in 2019 herziene Governance Code Cultuur, handelt hiernaar en past ze toe.

Bestuur en Raad van Toezicht kwamen gedurende het jaar vier keer formeel bij elkaar, waarbij de directeur-bestuurder de Raad informeerde over de stand van zaken en de Raad zijn advies- en toezichtrol actief vervulde. Daarnaast waren de individuele leden van de Raad doorlopend beschikbaar voor de directeur-bestuurder om te sparren, mee te denken en voor advies.

Tijdens de formele RvT-vergaderingen stonden naast onderwerpen gerelateerd aan bezoekcijfers onder meer (algemene) financiële zaken op de agenda (jaarrekening, kwartaalrapportages, begrotingen), programmering, meerjarenonderhoud en collectie. Bij de juni-vergadering was de externe accountant aanwezig ten behoeve van de jaarrekening 2023; daarbij is ook gesproken over onderwerpen als risicobeheersing en interne controle.

De besluitvorming over het project *Flourish* – dat voor 2025 gepland staat – vroeg om meerdere overlegmomenten door het jaar heen. Dit had te maken met risicobeheersing op het vlak van financiën en maatschappelijke overwegingen. In termen van governance is ook dit proces goed verlopen, met een aanvoerende rol voor de directeur-bestuurder en een collectieve besluitvorming (directeur-bestuurder & RvT) op vooraf benoemde cruciale punten. Ieder jaar vindt een functioneringsgesprek plaats met de directie waarvoor binnen de organisatie 360-graden feedback wordt opgehaald. Door omstandigheden heeft begin 2025 het gesprek plaatsgevonden waarbij op zowel 2023 als 2024 is gereflecteerd.

Museum Van Loon is een ‘familiehuis’museum (opgericht door bewoner Maurits van Loon in 1973) waarbij de familie betrokken is. Die betrokkenheid geeft het museum een eigen karakter en draagt bij aan de uniciteit van het museum. Nadat in 2019 de omschakeling van bestuursmodel naar RvT-model heeft plaatsgevonden, en in 2020 Philippa van Loon de voorzittersrol overdroeg aan Nanette van Ditzhuyzen, heeft Philippa van Loon per 31 maart 2024 de Raad van Toezicht verlaten, na 30 jaar inspanning voor het museum.

Philippa van Loon blijft betrokken bij het museum in een onbezoldigde adviesrol, waarbij de Raad van Toezicht haar kan raadplegen in voorkomende gevallen. Ook blijft zij de drijvende kracht achter de Patrons Circle van het museum.

Het aftreedschema van de Raad van Toezicht is als volgt:

	Einde 1ste termijn	Einde 2de termijn
Nanette van Ditzhuyzen (vz)	20-01-2024	20-01-2028
Sam van der Feltz (lid)	11-12-2021	11-12-2025
Jop Ubbens (lid)	12-12-2020	12-12-2024
Alexander van Citters (lid)	17-06-2028	17-06-2032

De Raad van Toezicht bestaat in beginsel uit vijf personen. Gezien het einde van de termijnen van lid Ubbens en per eind 2025 van lid Van der Feltz, wordt momenteel de

gewenste portfeuilleverdeling en samenstelling geanalyseerd, zodat in samenhang nieuwe leden geworven kunnen worden.

Een actueel overzicht van (neven)functies van bestuur en Raad van Toezicht wordt gepubliceerd op www.museumvanloon.nl/museum/stichting-van-loon.

Code Diversiteit & Inclusie

Museum Van Loon onderschrijft de Code Diversiteit & Inclusie en past deze toe.

Diversiteit op het vlak van gender, seksuele oriëntatie, leeftijd, religie en sociaaleconomische status is al jaren een gegeven binnen de organisatie. Sinds 2019 hebben we vol ingezet op culturele diversiteit, inclusie, toegankelijkheid en gelijkwaardigheid. Conform onze visie startten we met de inhoud (programmering) en partners. Via de programmering maakten we maatschappelijke thema's – die raken aan ons museum – bespreekbaar; in samenwerking met partners bereikten we een diverse groep deelnemers en bezoekers.

Ook op personeel vlak geldt dat de diversiteit binnen het museumteam is toegenomen. Ongeveer een kwart van de collega's is via meerstemmige inhoudelijke projecten binnengekomen. Binnen de organisatie wordt gewerkt met een centraal weekoverleg waarbij ieder teamlid, ongeacht functie, aanwezig is. Ook op die manier worden bij besluitvorming zoveel mogelijk stemmen betrokken.

De afgelopen jaren zijn programma's gemaakt voor een diversiteit aan doelgroepen, zoals rondleidingen voor blinden en slechtzienden en educatietrajecten specifiek voor MBO-studenten. We hebben in 2024 ook stappen gezet richting prikkelarm aanbod. Ook maakt het museum bezoeken mogelijk voor mensen die slecht ter been zijn, door een persoonlijke benadering en maatwerk. Museum Van Loon wil werelden samenbrengen. Het is de titel van het Beleidsplan 2025-2028, dat in 2023-2024 is opgesteld. Het beleid ten aanzien van diversiteit en inclusie is in het beleidsplan verankerd.

Voor wat betreft de samenstelling van de Raad van Toezicht wordt bij de invulling van de vacante posities expliciet rekening gehouden met de wens tot een meer diverse samenstelling van de Raad.

Fair Practice Code

Van Loon onderschrijft de Fair Practice Code. Medewerkers worden volgens een intern functiehuis gehonoreerd op basis van fair pay. Freelancers worden gehonoreerd volgens de door henzelf gestelde tarieven. Bij samenwerkingen met kunstenaars wordt de (recent hernieuwde) Richtlijn Kunstenaarshonoraria gevolgd. Deelnemers aan participatietrajecten krijgen een vergoeding voor deelname.

Museum Van Loon staat voor een veilige werkomgeving. Er is een (externe) vertrouwenspersoon. Het museum neemt het onderwerp serieus en handelt proactief – mede daarom volgde de directie in 2023 een training Sociale Veiligheid (die het team inmiddels ook heeft gevolgd). Het eerder geformuleerde voornemen om tot een protocol rondom sociale veiligheid voor team en bezoekers te komen, is geconcretiseerd via een Gedragscode.

Het onderwerp 'sociale veiligheid' werd in 2024 actueel toen een van de samenwerkingspartners van het museum op social media beschuldigd werd van

grensoverschrijdend gedrag. Onder leiding van de museumdirectie is een zorgvuldig traject gestart waarin verschillende stakeholders – waaronder team, Raad van Toezicht, gemeente Amsterdam, Amsterdams Fonds voor de Kunst en andere partners en fondsen – geraadpleegd zijn. Deze aanpak zorgde ervoor dat eenieder zich gehoord kon voelen en alle standpunten betrokken werden bij het formuleren van het relevante afwegingskader voor de organisatie.